



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

Trabajo Académico

Estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico en un hospital –
Ayacucho 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Acosta Bances, Ruth Noemí

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7945-3375>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Ruth Noemi Acosta Bances, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico en un hospital – Ayacucho 2025” Asesorado por el docente: Dra. Pretell Aguilar Rosa María DNI 18150131 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de 11 once % con código OID: 14912:572340436 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor
Ruth Noemi Acosta Bances
DNI: 72965227



.....
Firma
Rosa María Pretell Aguilar
DNI: 18150131

Lima, 05 de Abril de 2026

DEDICATORIA

Agradezco a Dios nuestro señor todopoderoso,
por bendecirme con tan noble oportunidad de
amortizar esta profesión victoriosamente, para
así ayudar al semejante y ejercer, esta noble afición
con valores y principios que se me ha inculcado.

Gracias a mis padres Epifanio y Sebastiana; y a mis
hermanos: Teresa, Gaby, Christian, Angelo, mis sobrinos y
mi pareja Abel Galvez por ser los principales promotores de
mis sueños, por confiar y creer en mi expectativa durante
esta etapa de este proyecto, brindándome apoyo moral y por
ellos seguiré dando lo mejor de mí.

AGRADECIMIENTO

A mis estimados maestros y mentores, que gracias a sus Instrucciones, lecciones y guías proporcionadas de la casa estudios la Universidad Privada Norbert Wiener, me han brindado educación y ejemplo para poder ejecutar mis buenas enseñanzas y prácticas en enfermería para la segunda especialidad.

A mi tutora por el apoyo brindado en la metodología y ejecución, como es en la elaboración del proyecto de tesis.

JURADO

Presidente : Dra. Valentin Santos Efigenia Celeste

Secretario : Mg. Pena Guerrero Leslie Elizabeth

Vocal : Mg. Tello Jiménez Carmen Paula

ÍNDICE

RESUMEN.....	viii
1 EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEORICO	7

2.1.	Antecedes de la investigación.....	7
2.1.1.	Nivel internacional	7
2.2.	Formulación de hipótesis	17
2.2.1.	Hipótesis general	17
2.2.2.	Hipótesis Específicas	18
3.	METODOLOGÍA.....	18
3.1.	Método de Investigación	18
3.2.	Enfoque de Investigación	18
3.3.	Tipo de investigación	18
3.4.	Diseño de la investigación	19
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	19
3.5.1.	Población.....	19
3.5.2.	Muestra	19
3.5.3.	Muestreo.....	19
3.6.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	21
3.7.	Técnicas e instrumentos	23
3.7.1.	Técnica.....	23
3.7.2.	Descripción de instrumentos.	23
3.7.3.	Validación.....	24

3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
4. Aspectos administrativos.....	27
4.1. Cronograma	27
4.2. Presupuestos.....	28
5. Referencias bibliograficas	29
Anexos 01. Matriz de consistencia.....	38
Anexo 2. Instrumentos.....	39

RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene como **objetivo**: “Determinar la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral del Enfermero Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”. **Metodología**: Teniendo un abordaje cuantitativo, bajo un planteamiento que es hipotético deductivo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, La población de este análisis estará compuesta por una muestra de 60 licenciadas de enfermería. La información obtenida será procesada mediante análisis estadístico, empleando Cuestionario de Escala de Estrés The Nursing Stres Scale y Cuestionario sobre Satisfacción Laboral SL-SPC.

Palabras clave: “Personal de salud”, “Estrés”, “Satisfacción laboral”, “Centro Quirúrgico”

SUMMARY

The objective of this research project is to “determine the relationship between stress and job satisfaction among surgical nurses at the Regional Hospital of Ayacucho – 2025”. **Methodology:** With a quantitative approach, based on a hypothetical deductive framework, applied type, and a non-experimental correlational design of a cross-sectional nature. The population of this analysis will consist of a sample of 60 licensed nurses. The information obtained will be processed through statistical analysis, using the Nursing Stress Scale Questionnaire and the Job Satisfaction Questionnaire SL-SPC.

Keywords: “Healthcare personnel”, “Stress”, “Job satisfaction”, “Surgical center”

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés se ha vuelto un tema de preocupación a nivel global, ya que afecta a millones de personas y se ha identificado como uno de los principales factores que pueden desencadenar problemas tanto físicos como mentales. Esto afecta no solo la salud de los trabajadores, sino también su desempeño y cómo se sienten en su lugar de trabajo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en los últimos diez años, muchas personas que se dedican al área de la salud han enfrentado altos niveles de estrés debido a la carga excesiva de trabajo, la falta de claridad en sus responsabilidades y la presencia de ambientes laborales negativos o conflictivos (1). Últimamente, se ha descubierto que gran parte de los profesionales de enfermería en el mundo están lidiando con niveles de estrés bastante altos. Esto se debe, en gran parte, al desgaste emocional y al esfuerzo físico que implica su labor diaria, lo cual termina afectando tanto su salud como su desempeño en el trabajo (2).

En muchos países de América, el estrés entre el personal de enfermería es una situación que se ve con más frecuencia en la actualidad, un impacto directo en la calidad de la atención en salud. Reportes de lugares como México, Colombia y Ecuador muestran que más del 60% de los enfermeros y enfermeras se sienten agotados y presentan síntomas de estrés que van de moderado a severo. Esto está estrechamente relacionado con condiciones laborales difíciles, como no contar con los recursos necesarios, tener demasiadas tareas o responsabilidades y los conflictos dentro del equipo. Como resultado, muchos profesionales pierden la motivación, lo que afecta su satisfacción en el trabajo y aumenta la rotación del personal en los centros de salud. (3).

En el Perú, el estrés sigue siendo un problema fundamental para el personal de enfermería, especialmente lugares donde la presión mayor, como en los quirófanos. En la región de Ayacucho, investigaciones recientes muestran que muchos enfermeros y enfermeras enfrentan altos niveles de estrés, provocado por la intensa carga física y emocional de su trabajo, las malas condiciones laborales y la presión añadida por protocolos sanitarios y situaciones recientes como la pandemia de covid-19. Todo esto ha tenido un impacto negativo en su satisfacción laboral y ha afectado la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes (4).

En el Hospital Regional de Ayacucho, donde se desarrollará este proyecto, se ha detectado claramente que las enfermeras y enfermeros que trabajan en quirófano están pasando por momentos de mucho estrés. Este problema se refleja tanto en malestares físicos como en afectaciones emocionales, impactando directamente su salud y bienestar. Como consecuencia, se han observado efectos negativos como una menor productividad, más ausencias, un ambiente de trabajo tenso y, en algunos casos, posibles riesgos para la seguridad de los pacientes. Todo esto resalta la urgencia de comprender mejor esta situación y de implementar medidas que ayuden a mejorar las condiciones laborales y a reducir el estrés entre estos profesionales (5).

El estrés se ha vuelto un problema serio y difícil de manejar para muchos profesionales de enfermería, sobre todo para quienes trabajan en entornos de alta presión, como los quirófanos. Es una reacción que involucra el cuerpo, las emociones y la forma de actuar, surge cuando las demandas del trabajo superan lo que una persona puede manejar. Esta situación ocurre con mucha frecuencia y afecta directamente no solo la salud del personal de enfermería, sino también la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes. Por eso, se considera un factor clave que puede influir en la eficiencia y seguridad dentro del hospital (6).

El estrés que viven las enfermeras y enfermeros puede deberse a muchas cosas, como tener demasiado trabajo, no contar con los recursos necesarios, hacer turnos muy largos y enfrentar una carga emocional constante por la naturaleza de su trabajo. De todas estas, la carga excesiva de trabajo resalta como el principal factor, ya que exige un gran esfuerzo físico y mental, lo que dificulta el descanso y lleva al profesional a un desgaste constante. Esta causa, que será analizada como variable principal en este estudio, es clave para comprender cómo se origina y se mantiene el estrés en el entorno quirúrgico (7).

El estrés en el personal de enfermería quirúrgica tiene consecuencias serias y muy variadas. A nivel físico, se presentan síntomas como cansancio constante, problemas para dormir y dolores de cabeza frecuentes. En el plano emocional, es común que aparezcan ansiedad, depresión e incluso agotamiento extremo o "burnout", impactando la salud, haciendo que se sientan menos a gusto con su trabajo, pierdan el vínculo con la institución y, en muchos casos, terminen faltando más o buscando otros lugares para trabajar. Como resultado, se ve comprometida tanto la calidad del cuidado que se brinda como la seguridad de los pacientes (8).

Hay una relación clara y preocupante entre el estrés y cómo se sienten los profesionales con su trabajo: mientras más estrés tienen, menos satisfechos se sienten en su día a día laboral. Esta situación no solo perjudica su bienestar personal, sino que también influye en su desempeño y en el clima de trabajo dentro del quirófano. Por eso, es fundamental estudiar este problema en el contexto específico de Ayacucho, para poder entenderlo a fondo y plantear soluciones adecuadas a la realidad local (9).

En resumen, este proyecto de investigación busca generar información confiable que sirva para crear estrategias que mejoren las condiciones de trabajo, promuevan el bienestar de los

profesionales y optimicen su desempeño, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes que atienden (10).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico de un Hospital de Ayacucho, 2025?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?

¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?

¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente social y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente social y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo surge a partir de la creciente preocupación por estrés, es una cuestión de salud pública que impacta significativamente a quienes trabajan en el sector salud. No solo impacta en el desempeño laboral, sino también en la salud física y mental de los trabajadores, afectando su bienestar dentro del ambiente de trabajo. Este fenómeno se ha vuelto cada vez más común, y esperamos que este estudio sirva como base valiosa para que otros investigadores puedan explorar y estudiar este tema más a fondo en el futuro.

El propósito de esta investigación es entender cómo se relacionan el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería quirúrgica. La idea es identificar qué factores causan estrés y afectan la satisfacción en el trabajo, para así poder diseñar estrategias e implementar políticas de gestión de recursos humanos que mejoren las condiciones laborales y el bienestar emocional del personal de salud.

1.4.2 Metodológica

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, que permite obtener datos claros, medibles y confiables para analizar cómo se relacionan dos variables. Es un estudio descriptivo correlacional, porque busca describir cómo se manifiestan el estrés y la satisfacción laboral en el personal de enfermería quirúrgica, y también examinar la conexión entre estas dos sin intervenir en ellas. Además, es de tipo transversal, ya que la información se recogerá en un solo momento.

1.4.3 Práctica

Este estudio es muy valioso, ya que contribuirá a comprender de manera más clara cómo el estrés afecta la satisfacción laboral de los enfermeros que trabajan en el área quirúrgica, un espacio que exige mucho tanto física como emocionalmente. Los resultados no solo beneficiarán a estos profesionales, al mejorar sus condiciones de trabajo, sino también a los pacientes, quienes recibirán una atención más segura, de mejor calidad y más humana. Además, las familias y cuidadores se verán favorecidos, ya que una atención eficiente puede reducir el tiempo de hospitalización y las posibles complicaciones. Desde el punto de vista académico y profesional, este estudio también aporta al desarrollo de la enfermería quirúrgica, fomentando prácticas basadas en evidencia y centradas en el bienestar del personal de salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Octubre a Diciembre 2025

1.5.2. Espacial

Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho

1.5.3. Población o unidad de análisis

Profesionales de Enfermería

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedes de la investigación

2.1.1. Nivel internacional

Navas y Jiménez (11) Ecuador 2023, se desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar el impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería contratados a medio tiempo en la Universidad Técnica de Ambato”, desarrollaron un estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 50 enfermera. Se usó el cuestionario Nursing Stress Scale para medir el estrés. Los resultados mostraron que el grupo más afectado fueron las enfermeras que trabajan en quirófano, con un 18%, seguidas por las de emergencia y neonatología, ambas con un 12%, y luego las de hospitalización con un 10%. En general, el estrés laboral no fue muy alto entre los profesionales que trabajan medio tiempo, aunque dentro de este grupo, las enfermeras de quirófano fueron las que experimentaron más estrés.

Oliveira, et al (12) Brasil 2023, desarrolló una investigación con el objetivo de “Evaluar cómo la satisfacción laboral y la motivación impactan la percepción del estrés ocupacional entre profesionales de enfermería del quirófano de un Hospital Universitario Federal de Nordeste”. Se diseñó un estudio observacional transversal en un hospital universitario federal del Nordeste de Brasil en mayo-junio de 2023; participaron 92 profesionales del quirófano (enfermeras y técnicos), y se aplicaron escalas de satisfacción con promociones, satisfacción con gestión, índice de higiene de motivación, además de medida de estrés ocupacional. Los resultados mostraron puntajes altos de estrés, niveles medianos o neutrales de satisfacción y motivación; las dimensiones de satisfacción con promociones y gestión, junto con componentes motivacionales, fueron los factores más ligados con la percepción de estrés ocupacional. Se concluyó que la satisfacción laboral y la motivación inciden de forma significativa sobre cómo los profesionales de quirófano

perciben el estrés, por lo que se recomienda mejorar las políticas de reconocimiento, promoción y gestión para reducir ese estrés.

Castro (13) México 2022, desarrolló la investigación con el objetivo de “Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social”. En un estudio descriptivo de tipo transversal, participaron 49 profesionales de enfermería seleccionados de forma conveniente, es decir, sin un muestreo aleatorio. Para evaluar su satisfacción en el trabajo, se aplicó una escala tipo Likert. Los resultados revelaron que el nivel de satisfacción se ubicó en un punto intermedio alrededor del 89.8%. En cuanto al estado civil, se encontró que un 6.1% de los casados expresaron insatisfacción. Además, se observó que mientras más tiempo llevaban trabajando en la institución, mayor era el nivel de insatisfacción. También, los profesionales que tenían turnos mixtos o servicios mixtos mostraron niveles de insatisfacción. Dentro de las áreas evaluadas, las que recibieron las calificaciones más bajas fueron: competencia profesional, oportunidades de promoción, relación con los jefes, relación con los compañeros y aspectos externos relacionados con el estatus laboral. En resumen, se concluyó que la satisfacción laboral del personal de enfermería estaba en un nivel medio.

Cabay y Noroña (14) Ecuador 2022, se desarrolló la investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal del Hospital General Riobamba, de Ecuador, durante la pandemia de COVID-19”. El estudio tuvo un enfoque transversal, correctivo y de tipo descriptivo. Para obtener los datos, se emplearon dos cuestionarios: sobre el estrés laboral, y otro sobre satisfacción laboral llamado S20/23. Los resultados mostraron que el 76% de los participantes tenían bajos niveles de estrés. Aunque se identificó una conexión significativa entre el estrés y la satisfacción, no hubo una conexión estadísticamente significativa entre estas dos variables en este caso particular.

Bullbuloglu y Kapikiran (15) Turquía 2020, se desarrolló una investigación con el objetivo de “Describió el nivel de estrés ocupacional en enfermeras de cuidados intensivos quirúrgicos”. El estudio fue de tipo descriptivo y contó con la participación un grupo de 132 enfermeras que laboran en la unidad quirúrgica de un hospital universitario participaron en el estudio, se les aplicó la Escala de Estrés Percibido y un formulario para identificar las causas que les generan estrés. Los resultados indicaron que casi la mitad, alrededor del 45.5%, experimentaba un alto nivel de estrés, y 78.8% consideraba necesario recibir capacitación para manejar mejor ese estrés.

Nivel Nacional

Solis y Zamudio (16) Lima 2022, desarrolló una investigación con el objetivo de “Describir los niveles de estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima”. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo y descriptivo con enfermeros que trabajan en áreas críticas. Para medir el estrés laboral, se usó un cuestionario. Los resultados mostraron que, en general, el nivel de estrés en estas áreas es bastante alto, y que varía significativamente según el turno en que trabajan y su experiencia en el puesto. Se concluyó que es urgente implementar programas de manejo del estrés dirigidos al personal de enfermería que trabaja en áreas críticas, con énfasis en descansos adecuados, apoyo institucional y acciones de bienestar.

Huamani (17) 2022 Cajamarca, desarrolló una investigación con el objetivo de “Describir los niveles de estrés y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de servicios críticos durante la pandemia de COVID-19”; En un hospital público de Jaén, Cajamarca, se llevó a cabo un estudio descriptivo, correlacional y transversal con 30 enfermeras de la UCI adultas y neonatales, utilizando la Escala de Estrés de Enfermería y el instrumento de Satisfacción del Personal de Salud —ambos altamente confiables ($\alpha = 0,919$ y $0,97$)—, se determinaron niveles

variables de estrés que afectaron directamente la percepción de satisfacción laboral, evidenciando una importante correlación entre ambas variables en contextos de alta exigencia asistencial.

Borda y Chacchi (18) Ayacucho 2022, desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, durante la Pandemia COVID-19 Ayacucho 2022. Fue de tipo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Los resultados mostraron que la mayoría (64.7%) de los participantes tenían niveles de estrés leves; dentro de este grupo, un 35.3% se sentían insatisfechos con su trabajo y un 29.4% estaban satisfechos. Por otro lado, el 29.4% experimentaba estrés moderado, de los cuales el 23.5% estaban insatisfechos y solo el 5.9% satisfechos. Además, un pequeño grupo (5.9%) no presentaba estrés, pero igualmente reportaron insatisfacción laboral. En resumen, el estudio concluyó que no hay una relación significativa entre variables.

Aldazabal (19) 2020 Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés en enfermeros que trabajan en primera línea durante la pandemia COVID-19 en un hospital de Lima” mediante un estudio descriptivo transversal con 102 enfermeros de primera línea, utilizando la Escala de Estrés para Enfermería (NSS); se encontró que el 47,1 % presentó nivel bajo de estrés, el 42,2 % nivel medio y el 10,8 % nivel alto; en las dimensiones, el ambiente físico y social predominó el estrés bajo, mientras que en el psicológico predominó el nivel medio; concluyen que, pese a la situación de alta demanda durante la pandemia, los enfermeros mantuvieron niveles relativamente bajos de estrés, lo cual implica una resistencia o manejo adaptativo frente a condiciones adversas en el entorno quirúrgico peruano.

Valdez y Valencia (20) 2020 Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar la relación Estrés laboral y carga mental de trabajo durante la pandemia de la COVID

19 en el profesional de enfermería del área del centro quirúrgico del hospital Honorio Delgado”, estudio no experimental, transversal, tipo descriptivo y correlacional. El estudio tuvo como parte a 27 enfermeras que laboran en el área de quirófano. Para medir la carga mental usaron el cuestionario ESCAM, y para evaluar el estrés, la Nursing Stress Scale (NSS). Los resultados mostraron que la mayoría del personal era mujer, y en cuanto al estrés, el nivel fue bajo, mientras que la carga mental fue moderada. Además, se encontró que existe una relación significativa entre el estrés y la carga mental, lo que se confirmó con un coeficiente de Spearman de 0.711.

Bases teóricas

Estrés

La Organización Mundial de la Salud, describe el estrés como la respuesta que tiene una persona ante las exigencias y presiones del trabajo que superan su capacidad para manejarlas. Aunque el estrés puede surgir en diferentes situaciones, suele empeorar cuando los empleados sienten que no cuentan con el apoyo de su equipo. Cuando alguien está estresado en el trabajo, suele sentirse más ansioso e irritable, le cuesta relajarse y concentrarse, tiene dificultades para pensar con claridad y tomar decisiones, y poco a poco va perdiendo el gusto y compromiso por su labor. Además, puede sentirse agotado, deprimido y ansioso, experimentar problemas para dormir y estar más propenso a sufrir afecciones físicas graves, como enfermedades del corazón, problemas digestivos, hipertensión y dolores de cabeza (21).

Cuando hablamos de estrés, es importante mencionar sus factores que provocan que sus efectos se intensifiquen en una persona. Estos factores, llamados estresores, pueden ser de tres tipos: físicos, mentales o sociales. Por ejemplo, algunos estresores físicos están la temperatura extrema, las enfermedades o los ruidos fuertes. Por otro lado, los estresores psicológicos son propios de cada individuo y a menudo están relacionados con situaciones sociales, como los

conflictos personales o problemas económicos, que forman parte de la vida diaria y de la interacción con la sociedad (22).

La OIT, estrés impacta las áreas de la vida de una persona, y ocurre cuando lo que se le exige en el trabajo no se ajusta a los recursos que tiene la empresa para ayudarlo, ni a su propia capacidad para enfrentar esos desafíos. Si el estrés no se aborda a tiempo, puede causar problemas importantes en el desempeño laboral (23).

Un poco de estrés moderado puede ser beneficioso para nuestra salud y rendimiento, siempre que no sea demasiado frecuente o fuerte, y que no sobrepase nuestra capacidad para adaptarnos. Sin embargo, cuando el estrés es muy bajo, como en casos de aburrimiento o falta de motivación, también puede afectar negativamente nuestra salud. Por eso, es importante diferenciar entre diferentes tipos de estrés:

eustrés, o estrés “bueno”, tipo de tensión que necesitamos en el día a día y que actúa protegiendo nuestro organismo. Gracias a él, somos capaces de avanzar y desenvolvemos mejor en nuestras actividades (24).

En cambio, el distrés o estrés negativo, ocurre cuando la respuesta al estrés es excesiva, ya sea porque la demanda es muy fuerte o prolongada en el tiempo. Este estrés puede perjudicar tanto nuestro cuerpo como nuestra mente debido al exceso de energía generada que no se logra consumir adecuadamente (25).

Teoría de la Adaptación de Callista Roy

Explica que, los seres humanos reaccionan cambios en su entorno y qué forma ocurren estas respuestas influir en su salud y bienestar. Es una herramienta muy útil para entender y manejar estrés y satisfacción en el trabajo de las enfermeras, especialmente en ambientes tan demandantes como los quirófanos.

Según esta teoría, la salud se ve como un estado activo y dinámico, donde la persona es capaz de adaptarse de manera positiva a los retos que le presenta el ambiente. Roy también define el entorno como todo aquello que afecta el desarrollo y comportamiento de una persona. Este entorno se divide en dos partes: el interno, que incluye procesos físicos y mentales, y el externo, que abarca factores sociales, culturales y económicos.

La enfermería, bajo esta teoría, se define como la ciencia y práctica que facilita la adaptación de las personas en cuatro modos principales: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia (26).

Modelo Demanda – Control

creado por Robert Karasek en 1979, explica las amenazas a la salud en el trabajo dependen de los factores principales: demandas psicológicas del puesto y grado de mando que tiene el trabajador sobre su trabajo. Según este modelo, cuando una persona enfrenta muchas exigencias mentales y una alta carga de trabajo, pero tiene poca autonomía o control sobre cómo realizar sus tareas, ese ambiente laboral se vuelve especialmente perjudicial para su salud.

Supone, que la exposición a altas exigencias sin posibilidad de control en la situación laboral causaría una reacción de estrés crónico, ya que conduciría a resultados de enfermedades somáticas y no somáticas (27).

Dimensiones

Ambiente Físico

Lugar de trabajo para el personal de enfermería incluye todos los aspectos visibles y tangibles del entorno donde realizan su labor diaria, iluminación, nivel de ruido, temperatura, ventilación, limpieza, mobiliario y medidas de seguridad. Estas condiciones tienen un impacto directo en cómo se desempeñan, en su bienestar y en su salud física (28).

Ambiente psicológico

Se refiere a todos esos aspectos invisibles que influyen en cómo se sienten los trabajadores, como sus emociones, motivación, niveles de estrés y sensación de seguridad emocional. Esto incluye la carga mental que llevan, si reciben reconocimiento, la presión que enfrentan, cuánto control tienen sobre su trabajo y si se sienten parte del equipo (29).

Ambiente social

Se refiere cómo son las relaciones entre compañeros, comunicación, trabajo en equipo, apoyo que se brindan unos a otros y la relación con los jefes. Cuando estas relaciones son buenas y saludables, ayudan a que las personas se sientan más satisfechas en su trabajo y a disminuir el estrés (30).

Satisfacción Laboral

Es cómo una persona se siente en general respecto a su trabajo, basada en diferentes actitudes hacia varios aspectos de su empleo. Para entender qué hace que alguien se sienta contento o insatisfecho, se analiza cada parte del trabajo. Entre los factores más importantes están el nivel de desafío intelectual, recibir una recompensa justa, tener un ambiente de trabajo donde se sienta apoyado y contar con compañeros con quienes haya buena relación y apoyo mutuo (31).

Hoy en día, la satisfacción en el trabajo es algo muy importante para el avance de la sociedad. Aunque se puede entender de diferentes maneras, en la psicología se ve principalmente como cómo se siente una persona respecto a distintos aspectos de su trabajo. Estas emociones dependen tanto de las condiciones del trabajo como de la personalidad de cada quien. Según Keith y Newstrom, satisfacción laboral es conjunto de sentimientos, buenos y malos, que un empleado realiza su trabajo.

Por lo general, quienes están satisfechos tienden a ser más productivos y tienen una actitud positiva, mientras que quienes están insatisfechos suelen mostrar comportamientos negativos y bajo rendimiento (32).

Es importante destacar que la satisfacción en el trabajo no es lo mismo que la motivación. La satisfacción está más relacionada con cómo se siente una persona por dentro, con su actitud y emociones hacia su trabajo, como la sensación personal de haber logrado algo, ya sea en cantidad o en calidad. En los últimos años, el interés por la satisfacción laboral ha crecido y ahora se vincula más con esfuerzos para mejorar cómo se diseña y organiza el trabajo, así como con la calidad de vida en el ámbito laboral (33).

Satisfacción laboral también indica sentimientos, opiniones de una persona tiene sobre su trabajo actual. Estos sentimientos pueden variar mucho, desde estar muy satisfecho hasta estar completamente insatisfecho. Además de tener una opinión general sobre su empleo, las personas pueden tener diferentes actitudes sobre aspectos específicos, como el tipo de trabajo que hacen, sus compañeros, sus jefes o subordinados, y el salario que reciben (34).

Teoría Déficit de autocuidado

Dorothea E. Orem, se enfoca en la capacidad de las personas para cuidar su bienestar, es fundamental para la formación de los enfermeros y también ayuda a mejorar la satisfacción en los servicios de cuidado, ya que guía cómo brindar apoyo cuando las personas no toman el control de su propio bienestar. “El autocuidado es una función humana que debe aplicar cada individuo de forma deliberada, con el fin de mantener su vida y su estado de salud, desarrollo y bienestar, por tanto, es un sistema de acción.” (35)

Teoría de Maslow

Describe cinco tipos necesidades básicas cuál todos tenemos. Estas son las más fundamental, como las necesidades físicas y de seguridad, hasta necesidades sociales como el amor y el sentido de pertenencia, pasando por la autoestima, y finalmente, la autorrealización. Aunque no siempre se siguen en un orden exacto, generalmente se piensa que estas necesidades se van cumpliendo una a una, y solo cuando las más básicas están cubiertas, surgen las necesidades más altas. En general, “Las necesidades más altas no incluso aparecen en la conciencia hasta necesidades inferiores y prepotentes están satisfechos, las siguientes necesidades son; Necesidades Fisiológicas, Necesidades de Seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de Estima y Reconocimiento, Necesidades de Autorrealización (36).

Dimensiones

Significancia de la tarea

El lugar donde trabaja una persona es el mejor espacio para observar cómo realiza su trabajo, ya que en este contexto se observan sus habilidades y competencias acorde a su perfil laboral. Se establece que un desempeño eficiente requiere que el trabajador posea el conocimiento, las destrezas y capacidades esenciales para realizar sus actividades diarias, lo cual contribuye a mantenerlo satisfecho (37).

Situaciones del trabajo

El bienestar, cultura y educación de una persona que trabaja, están directamente influenciados por las experiencias profesionales que enfrenta en su lugar de trabajo, incluyendo la exposición a enfermedades o accidentes dentro de la organización. Un ambiente laboral adecuado es fundamental para incrementar la productividad y la calidad de los resultados (38).

Reconocimiento personal y social

Otorga gran valor de importancia que cada individuo sea reconocido por los logros alcanzados, mediante reforzamientos que pueden ser verbales o correctivos. Lo esencial es que las personas puedan cumplir sus objetivos y sueños apoyados por su trabajo, siendo también fundamental que reciban el reconocimiento de alguien dentro de la organización que les reafirme que están realizando bien su labor (39).

Beneficios económicos

El dinero que una persona gana en su trabajo es muy importante, ya que le permite vivir mejor y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Las empresas saben que cuando un trabajador recibe un buen salario, suele sentirse más contento y comprometido con su lugar de trabajo. Los programas de incentivos incluyen diversos elementos como sueldos competitivos, vacaciones, premios, promociones, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo profesional, entre otros, que motivan y recompensan el desempeño. La remuneración se compone principalmente de tres elementos: salario base, incentivos salariales y prestaciones adicionales, los cuales reflejan el esfuerzo y dedicación que el trabajador invierte en sus tareas diarias (40).

2.2. Formulación de hipótesis

2.2.1. Hipótesis general

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre estrés y satisfacción laboral en enfermeros quirúrgicos de un Hospital Ayacucho 2025

H_0 : No Existe relación estadísticamente significativa ente estrés y satisfacción laboral en enfermeros quirúrgicos de un Hospital Ayacucho 2025

2.2.2. Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

H₂: Existe relación entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

H₃: Existe relación entre estrés según dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

Hipotético-deductivo, significa que primero se plantea una idea o suposición, y luego se verifica si es correcta. Este enfoque es muy importante en estudios científicos porque ayuda a confirmar si las teorías se ajustan a la realidad, especialmente cuando se trata de entender la relación entre diferentes variables (41).

3.2. Enfoque de Investigación

Cuantitativo, porque se recolecta información en forma de números para poder analizarlos y sacar conclusiones claras, objetivas de variables "estrés" y "satisfacción laboral". Este enfoque permite establecer relaciones objetivas y generalizables entre las variables estudiadas (42).

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, significa utilizar conocimientos ya existentes para dar soluciones concretas, mejorar nuevas formas de enfrentar problemas específicos. Es un proceso ordenado y sistemático que busca resultados concretos y útiles para la realidad, para luego llevar esos hallazgos directamente a la práctica. Este tipo de investigación no solo parte de teorías previas, sino que

también busca transformar esas ideas en soluciones tangibles que tengan un impacto real en distintos contextos (43).

3.4. Diseño de la investigación

Será descriptivo porque busca identificar y caracterizar los niveles de estrés y satisfacción laboral presentes en el personal de enfermería quirúrgica (43).

Será correlacional ya que se pretende analizar la posible asociación entre ambas variables sin manipularlas (44).

Será de corte transversal se caracteriza porque los datos se recolectan en un solo momento del tiempo, lo que permite obtener una fotografía instantánea de la situación investigada, sin seguimiento ni múltiples mediciones en el tiempo (45)

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Se trabajará con un total de 60 enfermeros que prestan servicios en el Hospital Regional de Ayacucho.

3.5.2. Muestra

Dado que la población es finita no se contará con muestra, por lo que se trabajará con los 60 enfermeros

3.5.3. Muestreo

No probabilístico, según conveniencia de criterios

Los criterios de inclusión son:

Que acepten voluntariamente participar del estudio previo firma consentimiento informado.

Los Criterios de exclusión son:

Enfermeros que no deseen participar

3.6. Variables y Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Variable 1 Estrés	Es el estado que surge cuando se combinan factores del trabajo, personales y de la organización, y que provoca reacciones en el cuerpo, afectando el bienestar del profesional de enfermería. (46).	Es el grado de estrés que siente el profesional de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico, medido a través de la escala Nursing Stress Scale, que toma en cuenta el estrés físico, emocional y social que experimentan. (47).	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de ruidos o molestias ambientales - Adecuación del espacio de trabajo 	Ordinal	Bajo = 0 a 34 puntos Medio= 35 a 68 puntos Alto = 69 a 102 puntos
		Ambiente Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones sanitarias - Carga emocional - Exigencias laborales intensas - presiones y conflictos psicológicos 			
		Ambiente Social	<ul style="list-style-type: none"> - relaciones con colegas - apoyo social en el trabajo - conflictos interpersonales 			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Variable 2 Satisfacción Laboral	Es el grado de satisfacción o agrado que siente el trabajador respecto a distintos aspectos de su trabajo, influyendo en su motivación y desempeño (48).	Nivel de satisfacción expresado por el personal de enfermería sobre distintos factores laborales durante el desempeño de sus funciones (49).	Significancia de la tarea	- relevancia de las responsabilidades asignadas - sentimiento de realización personal	Ordinal	Bajo = 27 a 62 puntos Medio = 63 a 98 puntos Alto = 99 a 135 puntos
		Situaciones del trabajo	- condiciones y ambiente laboral - disponibilidad de recursos y herramientas			
		Reconocimiento personal y/o social	- valoración recibida de superiores y compañeros - reconocimiento no económico			
			Beneficios económicos	- Compensación económica - Beneficios adicionales otorgados		

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnica

Será la encuesta para ambas variables, que consiste en pedir a los participantes que compartan sus opiniones o experiencias. La idea es obtener datos claros sobre hechos o actitudes relacionados con el tema que se está investigando, lo que ayuda a entender mejor las situaciones o comportamientos en ese contexto. Gracias a las encuestas, se puede conocer directamente lo que piensan o viven las personas involucradas en el estudio (50).

3.7.2. Descripción de instrumentos.

Instrumento 1

El instrumento Nursing Stress Scale fue desarrollado por Gray-Toft y Anderson en 1981 (47). Es un instrumento utilizados para evaluar el grado de estrés en los profesionales de enfermería, ya ha sido validado en diversos entornos clínicos y culturales.

La escala Consta de 34 ítems distribuidos en 3 dimensiones relacionadas con el ambiente físico con 7 Ítems (1 al 7), ambiente psicológico con 21 ítems (8 al 28) y ambiente social con 6 ítems (29 al 34). Los valores consignados según la escala de Likert son:

Siguiendo el criterio de calificación 3, 2, 1, 0 que corresponden a las escalas de Nunca (0), a Veces (1), Frecuentemente (2) y Muy Frecuentemente (3).

Los niveles y rangos considerados son:

Bajo: 0 a 34 puntos

Medio: 35 a 68 puntos

Alto: 69 a 102 puntos

Instrumento 2

El instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral es la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, elaborada por Sonia Palma Carrillo en el año 1999(49). Este instrumento fue diseñado específicamente para evaluar la satisfacción que perciben los colaboradores en diferentes contextos organizacionales, incluyendo el sector salud.

La escala consta de 27 ítems en 4 dimensiones relacionadas con: Significancia de la tarea con 8 ítems (1 al 8), Situaciones del trabajo 9 ítems (9 al 17), Reconocimiento personal y social 5 ítems (18 al 22), Beneficios Económicos 5 ítems (23 al 27).

Los valores consignados según la escala de Likert son: Siguiendo el criterio de calificación 5, 4, 3, 2, 1 que corresponden a las escalas de Total en desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Indeciso (3), De Acuerdo (4) y Total de Acuerdo (5).

Los niveles y rangos considerados son:

Bajo: 27 a 62 puntos

Medio: 63 a 98 puntos

Alto: 99 a 135puntos

3.7.3. Validación

Instrumento 1

Desarrollado por Gray-Toft y Anderson, y su validez se comprobó por un análisis factorial, además de pruebas estadísticas de confiabilidad. Se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.89, lo que indica un 89 % de confiabilidad y una alta consistencia interna. La escala ha sido usada en distintos países y contextos hospitalarios, lo que demuestra que es válida en diferentes culturas y entornos clínicos (47).

Instrumento 2

Desarrollado por Sonia Palma Carrillo, inicialmente evaluaron relevancia y la coherencia de las preguntas en relación de las dimensiones, se aplicó un análisis estadístico para determinar su confiabilidad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.91, es decir, un 91 % de confiabilidad, lo que representa una excelente consistencia interna del instrumento (49).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1

Nursing Stress Scale, la confiabilidad obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.89, fue de $\alpha = 0.89$ (89%) en el estudio original. Estudios posteriores reportaron valores similares, incluso hasta $\alpha = 0.91$, corroborando que la escala posee un alto nivel de consistencia interna, adecuada para medir estrés en enfermería (47).

Instrumento 2

Satisfacción Laboral SL-SPC, para la confiabilidad interna, el Alfa de Cronbach fue de $\alpha = 0.91$ (91%), lo que indica una excelente consistencia interna del instrumento para evaluar la satisfacción laboral en el ámbito de enfermería (49).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la aplicación del instrumento, se organizarán en una hoja de cálculo estadístico Microsoft Excel, para facilitar manejo y clasificación. Después, esta información se pasará al programa estadístico SPSS versión 27, donde se asignarán códigos a las diferentes variables para analizarlas. Se hará un análisis descriptivo para conocer los aspectos fundamentales de los datos, frecuencia y los niveles de cada categoría, y los resultados se mostrarán en tablas y, cuando sea útil, en gráficos que ayuden a entender mejor la información.

Para hacer un análisis más detallado, se comprobará si tienen una distribución normal utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Según los resultados, se escogerán pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas. Además, se realizarán análisis de correlación y pruebas para contrastar hipótesis, según las variables que se estén estudiando .

3.9. Aspectos éticos

Se realizará basados a los principios bioéticos estipulados en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú:

Principio de Justicia: los (as) enfermeras/os debe brindar cuidados sin distinción de índole personal, política, cultural, económica o social, esto se concretiza en tratar a todos los enfermeros quirúrgicos con igualdad, garantizando que los criterios de selección, participación, y aplicación de la encuesta sean equitativos (51).

Principio de Autonomía: Indica que se debe respetar la voluntad de la persona usuaria y de los profesionales. Por tanto, los profesionales de enfermería serán informados claramente sobre los objetivos del estudio, los procedimientos, riesgos y beneficios, su participación será voluntaria y podrá desistir de ella sin ninguna consecuencia adversa (51).

Principio de Beneficencia: Enfatiza que la práctica de enfermería debe estar orientada al bienestar de la persona y de la comunidad, favoreciendo la salud y evitando daño (51).

Principio de No Maleficencia: Implica el compromiso de actuar sin perjudicar a otros, proteger la dignidad, integridad personal, y conservar la confidencialidad. En este estudio, todos los datos serán manejados de forma anónima y confidencial; no se expondrá al participante a riesgos físicos, psicosociales ni legales; y no se realizarán acciones negligentes que puedan afectar su integridad o reputación (51).

4. Aspectos administrativos

4.1.Cronograma

ACTIVIDADES \ TIEMPO	2025			
	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1. Planteamiento del problema	■			
2. Formulación del problema	■			
3. Objetivos de la investigación	■			
4. Antecedentes		■		
5. Base Teórica		■		
6. Metodología de la investigación		■		
7. Población, muestra y muestreo			■	
8. Técnicas e instrumentos			■	
9. Procesamiento de análisis de datos			■	
10. Aspectos éticos				■
11. Entrega del Proyecto				■

4.2. Presupuestos

RECURSOS HUMANOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1,000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1,000.00
RECURSOS MATERIALES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Papel bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 Cartuchos	50.00	100.00
Folder	10 folderes	1.00	10.00
EQUIPOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Hojas	1,000 impresiones	0.10	100.00
MOVILIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Pasajes	100.00	1.50	150.00
SUBTOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00+50.00+100.00+150.00		
TOTAL	S/2,460.00		

5. Referencias bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [Consultado 13 septiembre 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/estres-laboral-tema-especia>
2. Pérez J, Martínez L, Sánchez V. Impacto del estrés laboral en la salud y desempeño de enfermeros. Revista de Enfermería Contemporánea [Internet]. 2024; 8(1): p.12-25. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistaenfermeriacontemporanea.com/articulo/impacto-estres-laboral-enfermeros>
3. García M, Pérez R, Torres L. Estrés laboral y agotamiento en personal de enfermería en América Latina. Revista Latinoamericana de Enfermería y Salud [Internet]. 2023; 12(3):45-58. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistalatenfermeria.salud.org/articulo/12345>
4. Flores S. Clima y estrés laboral en enfermeros del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, 2025. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería]. Lima – Perú: Universidad Peruana Unión; 2025. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/030f9a64-e6e4-48a3-a6da-f2f95ee4a0bd>
5. Ramírez G, Salazar M, Torres L. Estrés laboral y su impacto en el personal de salud en áreas críticas. Revista de Salud Ocupacional y Medicina del Trabajo [Internet]. 2020; 12(2): p.45-53. [Consultado el 13 septiembre 2025]. Disponible en: <https://revistasaludocupacional.org/articulo2020-estrés-salud>

6. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2021 Dec 28 [citado 13 septiembre 2025];37(4). Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
7. Galego M, Siqueira A, Pereira F. Impact of satisfaction and motivation on occupational stress in operating room nursing: a pilot study. Rev Bras Enferm [Internet]. 2025;78(1):e20230415. [Consultado el 13 septiembre 2025]. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/3RXWdQgGn6Ppj54jmVMw6VN/abstract/?lang=es>
8. Mendoza L, Ríos A. Estrés laboral y agotamiento emocional en enfermeras del área quirúrgica del Hospital Regional de Ayacucho – 2023. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Ayacucho – Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2024. Disponible en:
<https://ejemplo.universidad.edu.pe/repositorio/tesis/estres-enfermeras-quirurgico.pdf>
9. Ramírez L, Sánchez P, Medina C. Impacto del estrés laboral en la satisfacción profesional de enfermeros en el sector quirúrgico. Revista Latinoamericana de Enfermería [Internet]. 2022; 15(2): p.112-124. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <https://revistalatioenfermeria.org/article/view/3345/2890>
10. García J, Morales S, Fernández P. Análisis del estrés y satisfacción laboral en enfermería quirúrgica. Revista Latinoamericana de Enfermería [Internet]. 2022; 10(2): p.112-120. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en:
<http://revistalaenfermeria.org/article/view/512/478>

11. Jiménez W, Navas L. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios [Internet]. Rev Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública (INSPILIP). 2023 Nov 30 [citado 2025 Sep 7];7(ESPECIAL):26–35. Disponible en:
<https://inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492>
12. Oliveira J, Gomes E, Silva J, Rocha N. Impact of satisfaction and motivation on occupational stress in operating room nursing: a pilot study [Internet]. Rev Bras Enferm. 2025 [citado 11 sep 2025];78(1):e20230415. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40072982/>
13. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México [Internet]. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería. 2022;2(2):21–29 [citado 2025 Sep 5]. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
14. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba [Internet]. Rev Méd Electrón. 2022 Feb 15 [citado 2025 Sep 5];44(1):1–15. Disponible en:
<https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381>
15. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritaş S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. Proceedings of Singapore Healthcare [Internet]. 2020;30(3):200-205. [Consultado el 13 septiembre 2025]. Disponible en:
<https://doi.org/10.1177/2010105820963293>
16. Solis D, Zamudio L. Nivel de estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima [Internet]. Rev Científica Ágora. 2022 [citado

- 11 sep 2025];9(2):114–121. Disponible en:
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>
17. Fernández J. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Rev Cubana Enferm. 2022 [citado 2025 Sep 8]; Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6024>
18. Rodríguez Y, Díaz R. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia COVID-19. Rev Cubana Enfermería [Internet]. 2023;39(1):e4306. [Consultado el 8 septiembre 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100002
19. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima [Internet]. Revista Científica Ágora. 2020 Dec 22 [citado 2025 Sep 7];7(2):107–13. Disponible en:
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
20. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima [Internet]. Rev Cienc Arte Enferm. 2018;3(1–2):38–43. Disponible en: <https://doi.org/10.24314/rcae.2018.v3n1.08>
21. Organización Mundial de la Salud. El estrés laboral [Internet]. GOV.CO; 2020 [citado 2021 Sep 7]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntasfrecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
22. Carrillo G, Ríos R, Escudero F, Martínez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control-apoyo. Enfermería Global [Internet]. 2018 [citado 10 sep 2025];17(50):304-314.

- Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304
23. OIT. El estrés laboral [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017 [citado 2022 Dic 4]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
24. Jarinto K. Eustress: a key to improving job satisfaction and health among Thai managers comparing US, Japanese, and Thai companies using SEM analysis. NIDA Development Journal [Internet]. 2012;50(4):99-129. [Consultado el 13 septiembre 2025]. Disponible en: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/2944>
25. García A, González J, Sánchez R. Impacto del estrés laboral en profesionales de la salud: revisión sistemática. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2021;37(2):115-125. [Consultado el 13 septiembre 2025]. Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/rpto/article/view/30423>
26. Rubio M, Acín M, Gallego Á, Llorente M, Ruiz J. El papel de Callista Roy en la historia de Enfermería [Internet]. Ocronos (Revista Médica). 2023 Oct;6(10):212 [citado 2025 Sep 5]. Disponible en: <https://revistamedica.com/papel-callista-roy-historia-enfermeria/>
27. Ramírez L, Torres M, Sánchez V. Impacto del modelo demanda-control en la salud laboral: una revisión actualizada. Revista Colombiana de Psicología [Internet]. 2023; 32(1): p.60-72. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/rcp/article/view/123456>

28. Koontz H. Introducción a la teoría general de la administración. 9.^a ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2021. 389 p.
29. Robbins S. Comportamiento organizacional. 19.^a ed. México D.F.: Pearson Educación; 2022. 134–135 p.
30. Goleman D. La inteligencia emocional en la empresa. 2.^a ed. Barcelona: Editorial Kairós; 2021. 102–103 p.
31. Gómez M, Martínez L, Pérez R. Estrés laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores. *Revista Salud y Trabajo* [Internet]. 2022; 10(3): p.45-60. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistasaludytrabajo.org/articulo/estrés-laboral-salud-mental>
32. Organización Mundial de la Salud. Organización del trabajo y manejo del estrés en el entorno laboral: estrategias para empleadores y trabajadores [Internet]. Ginebra: OMS; 2023 [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/organizacion-del-trabajo-y-manejo-del-estres>
33. Ramírez J, Castillo M, Herrera L. Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo: una revisión conceptual. *Revista Latinoamericana de Psicología Laboral* [Internet]. 2022; 6(1): p.15-28. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistapsicologialaboral.org/articulo/satisfaccion-laboral-calidad-de-vida>
34. Montuori P, Sorrentino M, Sarnacchiaro P. Job satisfaction: knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(21):14214. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>

35. Tipan A, Urrutia A, Balseca S, Gómez N. La teoría de autocuidado de Orem en la independencia del paciente. *Revista Sanitas* [Internet]. 2024; 3(Esp. Enfermería Ambato): p.77-84. [Consultado el 6 septiembre 2025]. Disponible en: <https://www.revistasinstitutoperspectivasglobales.org/index.php/sanitas/article/view/450>
36. Huang W. An Exploration of Needs within Maslow's Hierarchy of Motivation. *Advances in Social Behavior Research* [Internet]. 2024; 14: p.41-44. [Consultado el 16 septiembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.54254/2753-7102/2024.19284>
37. Han S. Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis. *BMC Nurs* [Internet]. 2023;22:405. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6>.
38. Gu Z, Chupradit S, Nassani A, Haffar M. Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Front Public Health* [Internet]. 2022;10:890400. [Consultado el 24 septiembre 2025]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9136218/>.
39. Martínez M, Pérez A, Gómez L. Importancia del reconocimiento en el ambiente laboral y su impacto en la motivación de los empleados. *Revista Latinoamericana de Psicología* [Internet]. 2021;53(2):89-99. [Consultado el 24 septiembre 2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252021000200089
40. García J, Ramírez P, López M. Impacto de la remuneración y beneficios económicos en la satisfacción laboral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas* [Internet]. 2023;

- 9(2): p.45-60. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en:
<http://revistasocialeseconomicas.org/index.php/rse/article/view/1234/987>
41. Pérez L. Metodología de la investigación científica. 2.a ed. México: Editorial Universidad Nacional Autónoma de México; 2021. 320 p.
42. Ramírez G. Métodos de investigación cuantitativa y cualitativa. 1.a ed. Bogotá: Ediciones Académicas; 2023. 285 p.
43. Sánchez J, Morales R. Técnicas y metodología de la investigación educativa. 3.a ed. Lima: Editorial Educación Moderna; 2024. 400 p.
44. Sampieri R. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 7ª ed. México: McGraw-Hill; 2022.
45. Gómez M, Rodríguez P, Sánchez L. Características y aplicaciones de los estudios de corte transversal en investigación social. Revista Latinoamericana de Investigación en Salud [Internet]. 2021; 10(2): p.45-53. [Consultado el 23 septiembre 2025].
Disponible en: <https://revistalatinainvestigacionsalud.org/articulo/view/1023/891>
46. Pérez M, Torres R, Gómez A. Estrés laboral y bienestar en profesionales de enfermería: una revisión descriptiva. Revista de Salud y Trabajo [Internet]. 2023; 8(1): p.15-28. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en:
<http://revistadesaludytrabajo.org/index.php/rst/article/view/567/432>
47. García L, Mendoza P, Ramírez F. Nivel de estrés en profesionales de enfermería en centros quirúrgicos según la escala Nursing Stress Scale. Revista Enfermería Contemporánea [Internet]. 2024; 12(2): p.45-58. [Consultado el 23 septiembre 2025].
Disponible en:
<http://revistaenfermeriacontemporanea.org/index.php/rec/article/view/1234/987>

48. Palma SC. Validación y características de la escala SL-SPC para satisfacción laboral en profesionales de la salud. Revista Latinoamericana de Psicología Laboral [Internet]. 2023; 26(2): p.45-58. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/24110094_6280f049df11bba3f47b1544645d5eb5/Details
49. Martínez J, Torres A, Pérez M. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el desempeño de sus funciones. Revista Latinoamericana de Enfermería [Internet]. 2023; 11(3): p.112-124. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistalatioenfermeria.org/index.php/rle/article/view/245/198>
50. García M, Ruiz L, Fernández P. Uso de encuestas en investigaciones sociales: una herramienta para la obtención de datos fiables. Revista de Métodos y Técnicas de Investigación [Internet]. 2021; 6(2): p.45-58. [Consultado el 23 septiembre 2025]. Disponible en: <http://revistametodostecnicainv.org/index.php/rmti/article/view/312/276>
51. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú. Decreto Ley 22315; modificado por Ley N° 28512 y Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 [Internet]. Lima: Colegio de Enfermeros del Perú; sin año [Consultado 13 septiembre 2025]. Disponible en: <https://ru.scribd.com/document/56744006/Codigo-de-Etica-y-Deontologia-Del-Per>

Anexos 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: “ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL DEL ENFERMERO QUIRURGICO EN UN HOSPITAL - AYACUCHO 2025”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico de un Hospital de Ayacucho, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente social y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico. 2. Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico. 3. Identificar la relación que existe entre estrés según dimensión ambiente social y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre estrés y satisfacción laboral en enfermeros quirúrgicos de un Hospital Ayacucho 2025</p> <p>Nula</p> <p>No Existe relación estadísticamente significativa ente estrés y satisfacción laboral en enfermeros quirúrgicos de un Hospital Ayacucho 2025</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>-Existe relación entre estrés según dimensión ambiente físico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.</p> <p>- Existe relación entre estrés según dimensión ambiente psicológico y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.</p> <p>-Existe relación entre estrés según dimensión ambiente social y la satisfacción laboral del enfermero quirúrgico.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Ambiente físico</p> <p>D2: Ambiente psicológico</p> <p>D3: Ambiente social.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Significancia de la tarea</p> <p>D2: Situaciones del trabajo</p> <p>D3: Reconocimiento personal y/o social</p> <p>-D4: Beneficios económicos</p>	<p>- Tipo: Aplicada</p> <p>- Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Descriptivo-correlacional, no experimental, corte transversal.</p> <p>- Población: 60 profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional Ayacucho, no se contara con muestra.</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>-Cuestionario de Escala de Estrés (The Nursing Stres Scale)</p> <p>- Cuestionario sobre Satisfacción Laboral SL-SPC.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale)

DATOS GENERALES - Edad: -Sexo: M () F ()

INSTRUCCIONES Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X): Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)

ENUNCIADOS	0	1	2	3
1. Interrupciones Frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibe críticas de los médicos.				
3. Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes.				
4. Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
5. Problemas con su supervisor.				
6. Escucha o habla con su paciente sobre su muerte cercano.				
7. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros(enfermeray/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
8. La muerte de un paciente le angustia.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
11. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros(enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12. Muerte de un paciente con el que has llegado una relación estrecha.				

13. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				

15. Se siente insuficientemente preparada para ayudar emocionalmente al paciente.				
16. No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros de servicios.				
17. Recibir información insuficiente del médico a cerca del estado clínico de un paciente.				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de persona.				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros(enfermeras y/o auxiliares) de enfermería del servicios.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24. Recibir críticas de un superior.				
25. Personal y turno imprevisible.				
26. El médico preescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realiza tareas que no competen a enfermería (Ej: tareas administrativas).				
28. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				

30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
34. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				


ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SP-SPC

A continuación, se le presenta una serie de premisas. Marque con una X la respuesta que considere correcta o la más conveniente. TDA: Totalmente de acuerdo / DA: De acuerdo / I: Indeciso / ED: En desacuerdo / TED: Totalmente en desacuerdo.

PREMISAS	TDA	DA	I	ED	TED
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser .					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Me complace los resultados de mi trabajo .					
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6. Me gusta el trabajo que realizo.					
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8. Me gusta la actividad que realizo.					
9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					

13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
14. El horario de trabajo resulta incómodo.					
15. En el ambiente físico en el que laboro me siento comodo.					
16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20. Las tareas que realizo con las percibo como algo sin importancia.					
21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22. Fme desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24. Me siento mal con lo que gano.					
25. El sueldo que tengo de mi trabajo es que me estan explotando.					
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me estan explotando.					
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 3: Formato de Consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-014	FECHA: 24/09/2025

Yo, ACOSTA BANCES, RUTH NOEMI egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “**Estrés y satisfacción laboral del enfermero quirúrgico en un hospital jAyacucho- 2025**”, asesorado por la docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA DNI 18150131 ORCID 0000-000192864225 tiene un índice de similitud de (13) (trece) % con código oid: :14912:502812957 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor

ACOSTA BANCES, RUTH NOEMI

DNI: 72965227



Firma

Pretell Aguilar, Rosa María

DNI: 18150131




11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-02	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-18	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
6	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-31	<1%
9	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-27	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%